



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

**PROGRAMA DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA VOLUNTÁRIA – PICVOL**

**A PERCEPÇÃO DOS DONOS DE ESCRITÓRIO DE CONTABILIDADE SOBRE A  
CONTRATAÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Área do conhecimento: Ciências Sociais Aplicadas  
Subárea do conhecimento: Ciências Contábeis  
Especialidade do conhecimento: Educação e Pesquisa em Contabilidade

Relatório Final

Este projeto é desenvolvido sem bolsa de iniciação científica

PICVOL

Orientador: Dionei de Sousa Lessa  
Autor: Gabriel Santos de Jesus  
Coautores: Vitor de Sousa Santos, Nadielli Maria dos Santos Galvão



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

## **SUMÁRIO**

- 1. Introdução**
- 2. Objetivos**
- 3. Metodologia**
- 4. Resultados e discussões**
- 5. Conclusões**
- 6. Perspectivas**
- 7. Referências bibliográficas**
- 8. Outras atividades**



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

## **1. Introdução**

Com o crescimento tecnológico acompanhado de avanços científicos, novos campos de trabalho sinalizam para novas oportunidades. Consequentemente, surge a necessidade dos profissionais se especializarem de modo que seja possível acompanhar todas essas mudanças e assim suprir as necessidades do mercado (BRÊTAS, 2017). Como exemplo de tais transformações tem-se a computação em nuvem robótica, inteligência artificial, biotecnologia entre outros que afetam não só o mercado de trabalho como também a economia de forma geral. Devido a todas essas inovações até o perfil profissional procurado foi alterado. Atualmente, busca-se aquele que está em constante atualização (MONTEIRO, 2017). A crise, a globalização, a falta de empregos formais, revelam o momento de transição e a necessidade do trabalhador se aperfeiçoar em um modelo laborativo que atenda as expectativas futuras. No atual mercado de trabalho já não basta somente os níveis de conhecimento e especialização em uma única área, ou seja, o profissional deve apresentar outras habilidades, sendo assim é fundamental que haja desenvoltura e flexibilidade (ECADERNO, 2009).

Contudo, cabe ainda ressaltar um ponto que afeta de modo significativo todo esse novo contexto do mercado de trabalho que é a inserção das pessoas portadoras de necessidades especiais que ingressam nesse campo competitivo, exigente e seletivo. A limitação dessas pessoas é definida segundo o decreto 3298/99, em seu art. 3º como: “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano” (BRASIL, 1999).

As Pessoas com Deficiência (PCD) que antes não eram vistas com potencial de mão de obra passam a se inserir em um novo contexto profissional com mais oportunidades. A contratação de PCD's por organizações públicas e privadas tornou-se objeto de pesquisas,



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

porque coloca a realidade de trabalho frente a um novo desafio, ou seja, trabalhar com pessoas que historicamente estiveram excluídas dos meios de produção (CARVALHO, 2007). Assim, a admissão de PCD é um ato que afeta tanto a economia do Brasil no que concerne a geração de emprego, como também dignifica essas pessoas ao incluí-las no mercado de trabalho. Dessa forma, pode-se dizer que não é ofertado apenas o salário, mas também uma oportunidade de integrar socialmente o indivíduo que passa a gozar de seus plenos direitos de cidadão.

Diante do exposto, o objetivo desta pesquisa é verificar a percepção de donos de escritório de contabilidade quanto à contratação de PCD. Espera-se, com isso, conscientizar cada vez mais empregadores sobre a possibilidade de admissão dessas. Assim, por meio de uma pesquisa de campo será possível responder ao seguinte questionamento: **Qual a percepção dos donos de escritório de contabilidade na cidade do interior de Sergipe quanto à contratação de pessoas portadoras de necessidades especiais?**

Como a produção científica visa analisar a realidade e, posteriormente, produzir informações que possam gerar transformações, a discussão sobre a percepção dos donos de escritório de contabilidade em relação a contratação de PCD's será útil para o meio acadêmico contábil tanto pela escassez de bibliografia quanto pela falta de pesquisas na área. Dentro desse cenário a produção de conteúdos e pesquisas científicas sobre esse tema, dá início a um processo produtivo de informação que começa nas Instituições de Ensino e se estende para a parte prática dentro dos escritórios, podendo causar impacto na hora da contratação de novos profissionais. Para a contabilidade, que é categorizada como ciência social aplicada, pesquisas como essas evidenciam o seu papel social de forma significativa.

## **2. Objetivos**

Este trabalho teve como objetivo verificar a percepção dos donos de escritórios de contabilidade quanto à contratação de Pessoas com Deficiência (PCD).



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

### **3. Metodologia**

Para o alcance dos resultados realizou-se uma pesquisa de natureza exploratória, que é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado, como é o caso desta pesquisa, evidenciando ainda mais sua importância. O estudo é também descritivo, pois expõe características de determinada amostra, sendo essa os donos de escritórios situados no agreste sergipano, destacando características do fenômeno estudado, que no presente trabalho se refere à percepção dos donos de escritórios em relação a contratação de PCD. A abordagem foi qualitativa, porque se baseou na análise de conteúdo das respostas, sem a utilização de métodos estatísticos (VERGARA, 2007)

Para alcançar a finalidade da pesquisa, os dados foram obtidos através de entrevistas com questionários abertos elaborados de acordo com a revisão de literatura os quais incluem-se os estudos anteriores. Em seguida o instrumento de coleta de dados foi avaliado por dois doutores em educação, que propuseram alterações as quais foram acatadas para uma melhor apresentação do formulário. Com o questionário validado procedeu-se a coleta de dados entre os meses de julho e agosto de 2018, onde foram entrevistados oito proprietários de escritório, conforme a disponibilidade de acesso aos mesmos. As entrevistas foram gravadas e transcritas para o Word. No momento da entrevista foi entregue um termo de compromisso de sigilo e ética para com o nome dos contadores e empresas participantes da pesquisa.

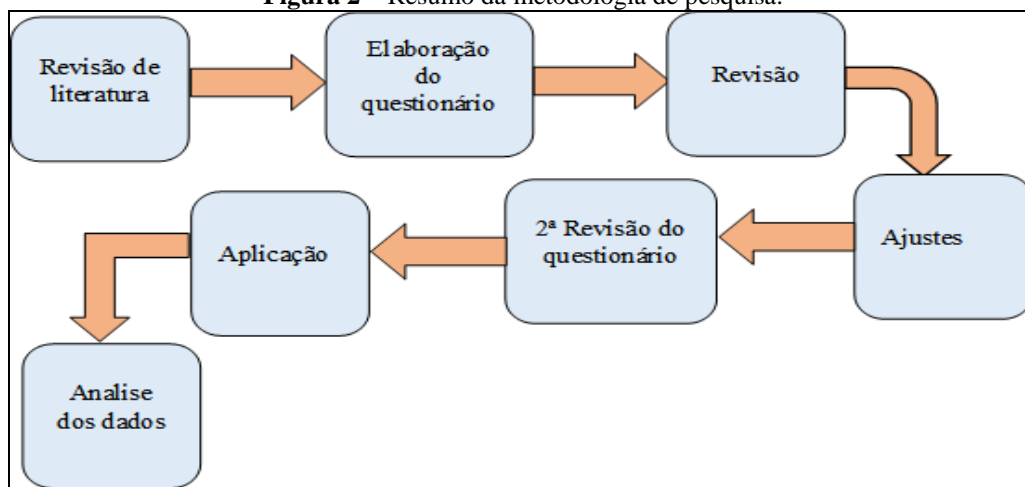
De posse dos dados foi realizada a análise de conteúdo, proposta por Bardin (2004) envolvendo fase de análises, interpretação, inferência e exploração do material confrontando os dados das entrevistas com a literatura sobre o tema, afim de chegar a uma conclusão para o problema proposto obtendo-se então uma maior compreensão sobre o tema abordado.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

Para a última pergunta, que questionava a contribuição que os respondentes acreditavam que estariam dando ao contratar uma pessoa com deficiência, utilizou-se a técnica de nuvem de palavras, para melhor visualizar aquelas mais recorrentes e assim categorizar de forma mais eficiente as colaborações esperadas. Assim como foi recomendado por Dias *et al.* (2014), expressões como artigos, preposições, locuções adverbiais, conjunções e numerais foram excluídas do texto para elaboração da nuvem de palavras pois estas não são relevantes para o conteúdo e poderiam tornar o resultado impreciso. A nuvem de palavras foi elaborada por meio de um site online<sup>1</sup>. A figura 2 apresenta o passo-a-passo da metodologia adotada na pesquisa.

**Figura 2 – Resumo da metodologia de pesquisa.**



Fonte: Elaborado pelos autores.

Com a realização destas etapas traçadas foram encontrados resultados que permitiram alcançar o objetivo da pesquisa, bem como responder a pergunta proposta. Tais achados são discutidos na próxima seção deste estudo.

<sup>1</sup> O aplicativo adotado está disponível em: < <https://www.wordclouds.com/> >



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

#### **4. Resultados e discussões**

Inicialmente os respondentes da pesquisa foram questionados acerca de elementos que identificavam o perfil do escritório contábil. As perguntas realizadas foram: quanto tempo seu escritório tem no mercado? Seu escritório possui filiais? Quantos clientes são atendidos? Quantos funcionários você emprega? Já teve ou tem algum funcionário portador de deficiência? Tais respostas são apresentadas no quadro 2.

**Quadro 2 – Características dos escritórios**

<sup>2</sup> Respondente	Tempo do escritório	Possui filiais?	Quantidade de clientes	Quantidade de funcionários	Emprega funcionários com deficiência?
ESC 01	10 anos	Sim	Não informou	19	Não
ESC 02	01 ano	Não	7	Nenhum	Não.
ESC 03	22 anos.	Não.	Entre 60 e 70	3	Um dos sócios
ESC 04	6 anos.	Sim	Entre 150 e 200	10	Não.
ESC 05	37 anos.	Não	Não informou	4	Não.
ESC 06	20 anos	Não	Em média 300 clientes.	96	Empregou 1 funcionário, mas não está mais na empresa
ESC 07	4 anos	Não.	50 clientes.	1 funcionário.	Não.
ESC 08	18 anos	Não	130 clientes.	8 funcionários.	Não.

**Fonte:** Dados da Pesquisa.

Nota-se que a maioria dos escritórios informaram que não tinham contratado nenhum funcionário com deficiência. Nestes casos o motivo informado foi que nunca haviam recebido currículo de um profissional com tal característica. Ressalta-se que o funcionário com deficiência do escritório 6 foi demitido pois conseguiu uma oportunidade de trabalho mais vantajosa. Ainda se destaca que a mesma organização recebeu currículo de outros profissionais com deficiência mas que não foram contratados por não apresentarem o perfil desejado.

---

<sup>2</sup> Será utilizada a sigla ESC para designar o termo Escritório.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

Em seguida, foi questionado se estes conheciam a legislação sobre a contratação de PCD, bem como se conheciam o que diz a constituição federal sobre a questão salarial destes profissionais. Verificou-se que a maioria dos respondentes não conheciam os normativos e o referido projeto de lei. O quadro 3 resume tal resultado.

**Quadro 3 – Conhecimento sobre a legislação específica**

Respondente	Conhece a legislação sobre contratação de PCDs	Conhece o que diz a CF sobre a questão salarial de PCDs
ESC 01	Conheço em partes.	Sim, conheço.
ESC 02	Não	Não conhecia não.
ESC 03	Não, sinceramente eu não conheço	Não.
ESC 04	Por alto, sei que tem algumas empresas que são obrigadas a contratar por conta do número de funcionários	Não.
ESC 05	Sim	Sim
ESC 06	Sim, a gente lida com isso constantemente com nossos clientes.	Conheço a legislação, para mim agora é uma novidade se esta situação está prevista na Constituição Federal, conheço como lei complementar.
ESC 07	Já li sobre.	Não.
ESC 08	Não.	Não.

**Fonte:** Dados da pesquisa.

A legislação atual sobre a contratação de PCDs foi brevemente explicada para aqueles que não conheciam e questionou-se em seguida se eles acreditavam que isso afetaria os escritórios de contabilidade. Constatou-se que a maioria dos respondentes mesmo não tendo total conhecimento da legislação não consideraram que esta pode afetar de forma negativa. As respostas dos respondentes a tal questionamento são transcritas no quadro 4.

**Quadro 4 – Percepção sobre como a relação entre os escritórios de contabilidade e a legislação de contratação de PCD**

ESC 01	Não vejo afetação negativa não. Eu acho que se a pessoa tem capacidade de trabalhar independente de sua deficiência ou não, se a pessoa tiver boa vontade, se estiver apta ao trabalho, capacidade para trabalhar não vejo problema nenhum em contratar uma pessoa com deficiência. Eu acho que isso é até uma motivação para outras pessoas, por exemplo: você tem vários empregados trabalhando, daqui a pouco você contrata uma pessoa com deficiência, as outras pessoas que não tem deficiência e põe dificuldade para fazer as coisas, vê aquele indivíduo se esforçando e fazendo bem as atividades inspira os demais.
ESC 02	Afeta de maneira positiva tanto para os escritórios quanto para as pessoas com deficiência.





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

ESC 03	Como não conhecia não tenho opinião.
ESC 04	Só nos de grande porte, porque até onde sei é pelo número de funcionários.
ESC 05	No meu entender quando se contrata uma pessoa portadora de deficiência se abre uma porta de grandiosidade a respeito desse ser humano, muitas vezes a sociedade em si é preconceituosa. Eu vejo que se dar uma oportunidade a um portador de deficiência e essa pessoa tem força de vontade determinação e dinâmica, não vejo porque não contratar. O que importa é a sua capacidade; o seu caráter e seu comprometimento com o trabalho, independente de classe, religião, cor ou qualquer deficiência.
ESC 06	A lei de inclusão social é muito bem vinda principalmente quando se trata de deficientes pois existe hoje várias deficiências, e pra área de contabilidade mais bem vinda ainda porque existem vários setores, várias atividades que dependendo da deficiência ele pode exercer, inclusive atividades braçais ou intelectuais. Tem muitas situações onde o portador de deficiência pode se enquadrar no escritório de contabilidade.
ESC 07	Eu não pesquisei a fundo, mas dependendo da deficiência, desde que não seja mental e declarada não tem problema nenhum.
ESC 08	Se afetar será positivamente. Não vejo pontos negativos nessa legislação.

**Fonte:** Dados da pesquisa

Destaca-se que o escritório 3 deixou claro que caso a deficiência não fosse mental não haveria problema. Este fato reforça aquilo que foi dito por Felizardo *et al.* (2016) de que existe a ideia de que o deficiente intelectual não é tão capaz de exercer atividades profissionais.

Após isso, foi questionado se eles contratariam um PCD e foi verificado que todos contratariam, exceto o escritório 04 que o faria somente para cumprir a lei. Baptista *et al* (2012) em seu estudo destacou que a contratação de PCD não deveria ser motivada apenas para o cumprimento da lei ou por ser uma ação politicamente correta, mas sim pelo simples motivo de que esse profissional pode trabalhar como uma pessoa sem limitações. Destaca-se ainda que alguns proprietários de escritório afirmaram a necessidade de adaptação na estrutura física da empresa para efetuar possíveis contratações. Machado et al (2014) constatou também em seu estudo essa mesma dificuldade no que tange a adaptação da estrutura física das empresas. Tais respostas são destacadas no quadro 5.

**Quadro 5 – Contratação de PCDs**

ESC 01	Com certeza se ela tivesse capacidade, contrataria sem problema nenhum.
ESC 02	Sim
ESC 03	Contrataria.... é porque, assim, a gente diz contrataria aí vai sobre a questão, né? Que tipo de deficiência. Digamos um deficiente visual uma questão de um escritório pequeno pra fazer a



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

	adaptação. Porque um cadeirante tiraria um birô ali e ele sentaria. Já um deficiente visual, para questão da leitura de braile, alguma coisa teria que fazer uma adaptação maior no escritório não sei se seria viável no caso, mas um cadeirante ou qualquer outra deficiência não vejo problema nenhum.
ESC 04	Sem a obrigatoriedade acredito que não, por conta do porte da empresa que teria que se adaptar a muitas coisas. Por exemplo, nesse escritório não tem banheiro lá em baixo, seria impossível um deficiente físico subir a escada, acredito que só se for um caso extremo.
ESC 05	Sim.
ESC 06	Sim, sem sombra de dúvidas.
ESC 07	Sim.
ESC 08	Com certeza.

**Fonte:** Dados da pesquisa

Quanto às deficiências que seriam aceitas constataram-se que as mais citadas são as físicas tais como cadeirantes. Destacou-se uma dificuldade de inserção para surdos, deficientes visuais e mentais, sendo um dos principais motivos a adaptação necessária para incluir essas pessoas. Silva et al (2016) percebeu resultado semelhante em sua pesquisa na área de construção civil onde não foi constatado vínculo empregatício de deficientes visuais e mentais nas organizações pesquisadas. Já os deficientes físicos e cadeirantes estavam presentes a maior parte das empresas estudadas. O quadro 6 transcreve a fala dos respondentes.

**Quadro 6 – Tipos de deficiências**

ESC 01	Qualquer uma atividade, não vejo restrição nenhuma. Se ela tivesse condições de trabalhar, capacidade, tivesse experiência, não vejo problema nenhum. Contrataria até pra administrar comigo.
ESC 02	Como o trabalho aqui, pelo menos no escritório, ele é mais em frente ao computador, um cadeirante ele facilmente poderia usar um computador. Uma pessoa que fosse surda, porém que soubesse utilizar o sistema, só que nesse caso entrariam as condições que eu teria que oferecer pra essa pessoa. Por exemplo eu teria que saber LIBRAS pra poder me comunicar com ela, até porque eu vou precisar me comunicar com ela. Um cadeirante eu teria que oferecer um espaço adequado, acessível para que essa pessoa possa se locomover tranquilamente assim como uma pessoa que não seja cadeirante. Para um deficiente visual acredito que teria que adequar um computador pra essa pessoa, então poderia sim também contratar, dando todas as condições que eu acho que pra um deficiente visual seria essencial. No mínimo um computador que tivesse um <i>software</i> que falasse, se comunicasse com ele para poder executar as atividades e assim o permitir trabalhar.
ESC 03	Pra gente aqui é só auxiliar de escritório, então é a única atividade que a gente tem aqui disponível, então consequentemente seria isso.
ESC 04	Tem deficiências que são limitadas ao trabalho, por exemplo, um deficiente visual não teria como executar a maior parte do que a gente precisa, acredito que nesse sentido sim e outras não.
ESC 05	No meu ponto de vista se ele for um cadeirante, por exemplo, ele sofre de alguma deficiência



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**  
**PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

	motora, a atividade laborativa que ele ia exercer no escritório era na parte de análise de balanços, lançamentos contábeis e análise financeira e demonstrativos contábeis, que seria a adequação. Outro ponto seria o seguinte, não iria tratá-lo com discriminação e também deixaria ele o mais familiarizado com minha equipe.
ESC 06	Hoje eu não conseguiria ter restrição, porque a gente tem uma política aqui de adequação porque deficiência são várias que a pessoa pode ter. Pois estamos acostumados a lidar com a deficiência visível né? A física. A gente fica o tempo todo atento aos talentos que cada um tem e o que a pessoa não tem de talento poderia ser pra gente uma deficiência, então hoje a gente trabalha as deficiências dentro das carências dos profissionais, se for uma deficiência no pé por exemplo tem os dedos para digitar, se for na mão a deficiência ... hoje até com uma mão só se digita, com dois dedos. Até porque não fazemos um trabalho grande de digitação, a gente lança muita informação, tem trabalhos de muita digitação mas tem outros que não, com dois dedos conseguiria facilmente.
ESC 07	A deficiência não atrapalharia fazer qualquer atividade, se você tem um dedo, um pé amputado isso não atrapalha em nada pois a gente trabalha muito com a mente, não é?
ESC 08	A deficiência física ela não impede de nada. O serviço interno é muito voltado a computação. Já a deficiência mental deveria analisar afim de saber onde encaixar essa pessoa, mas ainda assim não seria um problema. Não consigo responder melhor porque não tenho isso na prática

**Fonte:** Dados da pesquisa

Foi questionado aos respondentes quanto a sua visão sobre a capacitação acadêmica dos portadores de deficiência e se os mesmos acreditavam que essas pessoas ingressam no mercado tão preparados quanto os não deficientes. Baptista et al (2012) em seu trabalho destacou a importância de os portadores de deficiência buscarem seu aperfeiçoamento acadêmico pois isso colabora para sua contratação e desenvolvimento de suas habilidades. Como percebido nos resultados obtidos, os donos de escritório entrevistados esperam que esses profissionais venham preparados tanto por uma questão de superação quanto pelo fato de se interessarem em contratar um bom profissional seja portador de deficiência ou não O quadro 7 destaca a as respostas.

**Quadro 7 – Nível educacional**

ESC 01	Sim, sim com certeza porque eu acho que as vezes até acabam se dedicando até mais que as outras pessoas, devido sua deficiência. Eles buscam se aprimorar mais pra ter mais chance como é difícil pra eles as vezes não são aceitos. Eu acho que isso faz com que acabem se dedicando mais pra ver se consegue aquela vaga tão almejada por eles. É isso que eu penso.
ESC 02	Não, eu acredito que parte de dois princípios as vezes a própria pessoa se restringe e se acomoda naquela condição dela e não busca seu melhoramento profissional e pessoal ou então parte também das políticas públicas de não ter tanto auxílio quanto necessário porque fazer com que grandes empresas coloquem pessoas com deficiência em seu quadro de pessoal é um avanço mas não é tudo, precisa de mais. Precisa de escolas que atendam crianças, adolescentes com deficiência. A gente precisa de mais, muito mais incentivo. Então tanto as pessoas, quanto o governo, as políticas públicas precisam ter mais essa



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

	consciência.
ESC 03	Com certeza, as vezes até acho que mais pelo fato deles acharem que como eles têm deficiência eles têm que tá mais preparado para mostrar mais competência. Creio que eles se preparam bem mais, não generalizando que só eles se preparam e os outros não. Acho que eles vão mais preparados quando eles vão em busca de uma vaga.
ESC 04	Não sei te responder, não tenho conhecimento. Mas acredito que isso independe. A preparação vem de cada um.
ESC 05	Sim, eles estão preparados, são pessoas capazes. Não vejo diferença nenhuma. Creio que se a pessoa tem fé e força de vontade, e um Deus que é tão grande que nós nunca imaginamos que seja, não vejo incapacidade ou o porquê deles não trabalharem no mercado de trabalho.
ESC 06	A preparação vai ser muito relativa, de cada um, no mercado de trabalho onde esteja buscando oportunidade, mas a gente sabe que pessoas assim eles tentam de alguma forma superar seus limites. De certa forma a frente dos que não tem deficiência.
ESC 07	Acredito que sim.
ESC 08	Eu acredito que não, eles não têm o acesso que a pessoa sem deficiência tem por isso eu acredito que eles não estejam tão preparados quanto, mas isso não quer dizer que não possam se preparar.

**Fonte:** Dados da pesquisa

Quanto a questão salarial todos os entrevistados afirmaram não fazer distinção entre portadores e não portadores de deficiência, mesmo sem ter conhecimento do que diz o artigo 7 da CF.

Por fim, foi questionada qual a contribuição que os donos de escritório acreditam que estariam dando ao contratar uma pessoa com deficiência. No quadro 8 são apresentadas as respostas dos entrevistados.

**Quadro 8 – Contribuição para a sociedade com a contratação de PCD.**

ESC 01	Contribui para um país mais justo, um país melhor e dá uma força para essas pessoas que as vezes muitos deles não queriam estar nessa situação. Então acho que cada um tem que contribuir da melhor maneira, para que isso aí venha a melhorar a vida deles. Enfim um país melhor, mais justo, mais humano, mais igual isso aí eu acho muito importante maravilha isso aí.
ESC 02	Eu acredito que uma contribuição significativa, porque assim, não só pra aquela pessoa, mas também, como acabei de dizer, pra que a sociedade veja e presencie que aquela pessoa é capaz e que todos vejam ela pode fazer qualquer coisa como uma pessoa que não possui deficiência, então pra ela isso seria ótimo seria significativo e tanto para a sociedade ia apresentar uma relevância muito grande porque essa pessoa não ia ser vista como inferior, coitada, ou enfim...não, igual como todo mundo é.
ESC 03	Eu acho que deveria ser uma coisa normal. Tanto faz chegar uma pessoa ou outra. Acho que deveria não ter prioridade, deveria ser uma coisa normal, o fato de ser deficiente pra mim não quer dizer nada, o que vai determinar aqui é o currículo dele, a capacidade independente que ele está em pé ou sentado.
ESC 04	Uma forma de inclusão para o profissional que tenha essa limitação, basicamente isso porque



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

	seria uma pessoa como qualquer outra.
ESC 05	No meu ponto de vista a contribuição que eu estaria dando para esse tipo de trabalhador seria esperança, oportunidade e o mais importante: acreditar na pessoa, que eles são capazes, são importantes, porque querem mostrar, dar o melhor de si a cada dia de trabalho.
ESC 06	São várias, por exemplo, empregar alguém é de grande importância para a questão social para a sociedade principalmente pela questão que o país vive, desse caos econômico com índices de desemprego cada vez maior, nunca recebi tantos currículos em minha vida. Se eu pudesse eu empregava cada uma dessas pessoas que gostariam de trabalhar e não coloco essas pessoas com deficiência de forma diferente, claro que quem possui deve sentir alguma restrição também. A importância também de dar uma oportunidade a eles e seria de grande realização a gente poder ajudar, contribuir na vida dessas pessoas.
ESC 07	Eu acho que uma contribuição motivacional para essas pessoas verem que também são capazes.
ESC 08	Muitas vezes as pessoas com deficiência se acham menos importantes que não tem a capacidade de realizar tais tipos de serviço. Então eu acho que essa contribuição não só traria benefícios para os outros que podem detectar aquele deficiente como um potencial igual ou talvez maior do que eles. Então pra sociedade em si nós estaríamos ajudando não só o deficiente como também os colegas de trabalho mostrando que eles também têm potencial porque existe ainda, eu acho, um pouco de preconceito de achar que um deficiente não vai ter uma capacidade. Mas, como falei, eu não tenho a experiência na prática mas tenho ,muita vontade de uma dia contratar pra poder mostrar que tudo é possível, que eles realmente conseguem.

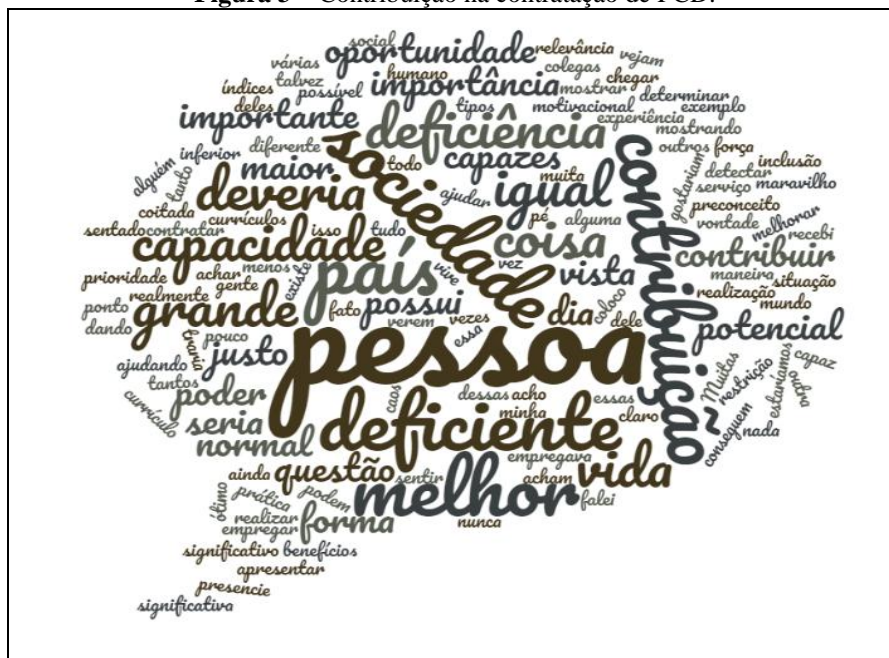
**Fonte:** Dados da pesquisa

A fim de categorizar melhor as respostas para esta perguntas e assim compreender melhor qual o tipo de contribuição que os entrevistados acreditavam que estariam dando ao contratar uma pessoa com deficiência, elaborou-se uma nuvem de palavras, apresentada na figura 3, onde foi possível visualizar aquelas mais citadas pelos respondentes.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

**Figura 3 – Contribuição na contratação de PCD.**



Fonte: Dados da pesquisa

Foi possível perceber que as palavras ‘pessoa’ e ‘deficiente’, bem como ‘deficiência’ estão em certo destaque, o que evidencia que os entrevistados acreditam que contratar uma PCD traz uma contribuição para o indivíduo. Mas, ao mesmo tempo, as palavras ‘país’ e ‘sociedade’ estão em ênfase, pois, para os respondentes, a contratação de uma pessoa com deficiência não se limita ao profissional de forma específica, mas a toda a comunidade.

Ainda deve ser salientado que as expressões ‘igual’, ‘capazes’, ‘potencial’, ‘importante’, ‘importância’, ‘capacidade’ apresentaram certa proeminência, pois os entrevistados sempre colocaram em notoriedade o fato de que contratar uma PCD faz com que todos percebam que estas pessoas podem trabalhar, são capazes e têm potencial. Tal resultado pode ser comparado àquilo que havia sido apresentado por Lima *et al.* (2013), quando foi discutido o fato de que a contratação de deficientes pode trazer para estes indivíduos o sentimento de importância dentro da sociedade. Ao mesmo tempo, tem-se que



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

Felizardo *et al.* (2016) afirmaram que ainda há o preconceito de que os deficientes não podem exercer atividades profissionais, assim, entende-se que os respondentes desta pesquisa acreditam que contratando uma pessoa com tais limitações pode contribuir para que a sociedade quebre esse estigma de inferiorização desses indivíduos.

Com estes resultados apresentados e discutidos encerra-se esta seção, seguindo-se para a conclusão do estudo.

## **5. Conclusões**

O objetivo deste trabalho foi de verificar a percepção dos donos de escritórios contábil do interior de Sergipe quanto à contratação de PCD, junto ao mercado de trabalho, analisando-se assim, como tais empregadores enxergam a possibilidade de atuação dessas pessoas nas organizações prestadoras de serviços contábeis.

De todos os entrevistados grande parte afirmou de forma objetiva e sucinta que contratariam PCD, apresentando-se como disponíveis a modificar a estrutura física de seus escritórios para receber tais profissionais. Um dos entrevistados em particular (Escritório 02) mostrou-se mais preocupado em se planejar para tal contratação, pretendendo sempre se adaptar para cada deficiência desde a estrutura física à capacidade de comunicação. Por outro lado, outro entrevistado (Escritório 04) informou que sem a obrigatoriedade não contrataria por não ter intenção de modificar a estrutura física do seu negócio.

No tocante às deficiências que seriam aceitas, percebem-se que as limitações impostas foram mais direcionadas aos deficientes visuais e mentais. Segundo as afirmações dos respondentes, devido ao trabalho atualmente exigir o uso do computador é indispensável a visão e capacidade cognitiva. Cabe ressaltar que um dos respondentes (Escritório 02) mostrou-se disponível em adaptar um computador caso viesse a contratar um deficiente visual. Outro entrevistado ainda afirmou que não teria problemas em





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

contratar uma PCD para administrar o escritório junto com ele, visto que este disse acreditar no pleno potencial dessas pessoas (Escritório 01).

Em um segundo grau de limitações destaca-se também a inserção dos surdos sendo mencionado por um único respondente (Escritório 02) que destacou a importância de aprender a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) por considerar a comunicação essencial para um bom desenvolvimento das atividades. Já quanto aos cadeirantes notou-se uma maior aceitação, tal qual demonstraram os estudos anteriores pois os respondentes julgaram que esse tipo de limitação não interfere de modo significativo no cumprimento das atividades contábeis, sendo necessário apenas modificações na estrutura física.

Notou-se também pouca investidora de PCD para o mercado de trabalho contábil, já que a maioria dos respondentes nunca tinham recebido um currículo de profissional com deficiência. Sugere-se, dessa forma, um estudo para apurar quais motivos levam a essa falta de tentativa de emprego na área, como também um segundo estudo para investigar a percepção dos estudantes de ciências contábeis quanto a inserção de PCD tanto no ensino superior quanto no mercado de trabalho contábil e ainda verificar se aqueles que pretendem abrir seu próprio escritório cogitam, desde já, contratar tais profissionais.

O presente estudo apresenta algumas limitações dentre elas a amplitude da pesquisa que alcançou apenas uma parte do estado de Sergipe, sugere-se assim uma ampliação afim do mesmo poder representar a classe profissional de modo mais abrangente, o que fez também com que a amostra analisada tenha sido restrita, pois alguns profissionais não se mostraram disponíveis para conceder a entrevista.

Mas, apesar de suas limitações, entende-se que o estudo pode contribuir para apresentar aos profissionais com deficiência uma visão de como está a aceitação desses indivíduos no mercado de trabalho, bem como serve como instrumento conscientizador para que os empreendedores da área contábil enxerguem PCDs como mão-de-obra em potencial para o exercício das atividades.





**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

## **6. Perspectivas**

Entende-se que o estudo pode contribuir para apresentar aos profissionais com deficiência uma visão de como está a aceitação desses indivíduos no mercado de trabalho, bem como serve como instrumento conscientizador para que os empreendedores da área contábil enxerguem PCDs como mão-de-obra em potencial para o exercício das atividades. No entanto, sugere-se uma ampliação afim do mesmo poder representar a classe profissional de modo mais abrangente, o que fez também com que a amostra analisada tenha sido restrita, pois alguns profissionais não se mostraram disponíveis para conceder a entrevista.

## **7. Referências bibliográficas**

- ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? Integração, Brasília, v.7, n.18,. p. 4-8, 1997.
- ARAÚJO, M.D.M; THEIS, V; Schreiber, D. Inclusão de Pessoas com Deficiência como um Processo de Inovação Organizacional. **XXXVIII da ANPAD**, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 13 a 17 de setembro de 2014.
- BAPTISTA, I.P.C; RAMOS, P.D.A; SOUZA, R.R; SILVA, C.E. A inserção de profissionais portadores de deficiência nas empresas. **IX Simpósio de excelência em gestão e tecnologia**. Resende, Rio de Janeiro, 30 de outubro a 01 de novembro de 2012.
- BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. 3. ed. rev. e atual. Lisboa: Ed. 70, 2004.
- BISNETO; A.V. **Projeto de Lei n. 2.761** de 25 de agosto de 2017. Disponível em: <portaldoempreendedor.gov.br> Acesso em 05/06/2018.
- BOTINI, J. **Deficiência e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do SENAC**. Rio de Janeiro: Senac Nacional, 2002.
- BRASIL. **Decreto nº 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm) > acesso em 25/05/2018.
- BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/Ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/Ccivil_03/Leis/L8213cons.htm)> acesso em: 25/05/2018.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

BRÊTAS; P. Veja o que esperar do mercado de trabalho para 2018. **Extra**. Publicado em: 31/12/2017. Disponível em: < <https://extra.globo.com/noticias/economia/veja-que-esperar-do-mercado-de-trabalho-para-2018-22242591.html>> acesso em 05/06/2018.

CAMPOS, J.G.F; VASCONCELOS, E.P.G; KRUGLIANSKAS, GIL. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **RAUSP**, v. 48, n. 3, p.560-573, 2013.

CÂNDIDO; F.; SALLES; M. 3 razões para contratar pessoas com deficiência. **Revista Pequenas Empresas Grandes Negócios**. Publicado em: 27/05/2014. Disponível em: < <https://revistapegn.globo.com/Noticias/noticia/2014/05/3-razoes-para-contratar-pessoas-com-deficiencia.html> > acesso em: 24/07/2018.

CARREIRA, D. A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho. In: MANTOAN, M. T. E. (org.). **A integração de pessoas com deficiência**: contribuições para uma reflexão sobre o tema. São Paulo: Memonn, 1997. p. 95-114.

CARVALHO; M.N. A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: Um Estudo Sobre As Relações entre Concepções de Deficiência, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. Doutorado em Administração (**Tese**) Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal de Minas Gerais: Belo Horizonte, 2007a.

DIAS; M.S.A.; PARENTE; J.R.F.; VASCONCELOS, M.I.O; DIAS, F.A.C. Intersetorialidade e Estratégia Saúde da Família: tudo ou quase nada a ver? **Ciência&Saúde Coletiva**, 19(11), 2014

ECADERNO. **As novas exigências do Mercado de Trabalho**. Publicado em: 05/07/2009. Disponível em: <<http://www.ecaderno.com/profissional/as-novas-exigencias-do-mercado-de-trabalho>> acesso em 05/06/2018.

FELIZARDO, P.S.D; RONCHI, F.S; ROBAINA, G.A.R; PAIVA, E.C.C. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e impacto no clima organizacional (CO). **Revista FAE**, volume 1, edição especial, páginas 159-176, 2016.

FORBES. **Quarta Revolução Industrial**. Disponível em: <<http://forbes.uol.com.br/fotos/2016/02/o-que-e-a-quarta-revolucao-industrial/attachment/4-334/>> acesso em: 02/07/2018.

GOVERNO DO BRASIL. **Cresce número de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal**. Publicado em: 27/09/2016. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2016/09/cresce-numero-de-pessoas-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-formal>> acesso em 05/06/2018.

INSTITUTO DE MATEMÁTICA E ESTATÍSTICA DA UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO. **Terceira revolução industrial e a reengenharia**. Disponível em: <



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

<https://www.ime.usp.br/~is/ddt/mac339-00/projetos/fim-dos-empregos/tercrevind.htm> >  
acesso em: 02/07/2018.

**ISOCIAL. As Vantagens Na Contratação De Pessoas Com Deficiência.** Publicado em: 09/05/2017. Disponível em: <<http://blog.isocial.com.br/as-vantagens-na-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/>> acesso em: 09/07/2018.

JASPER; F. Tecnologia vai modificar drasticamente o mercado de trabalho até 2020. **Gazeta do povo.** Publicado em 05/02/2016. Disponível em <<https://www.gazetadopovo.com.br/economia/tecnologia-vai-modificar-drasticamente-o-mercado-de-trabalho-ate-2020-99hu8trb8qx77raqde5r20h68>> acesso em 05/06/2018.

LIMA, M.P; TAVARES, N.V; BRITO, M.J; CAPELLE M.C.A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev. ADM.** Mackenzie, volume 14, número 2, páginas 42-68, 2013.

LINO, M.V; CUNHA, A. C. B. Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. **Pesquisas e Práticas psicossociais**, v. 3, n. 1, p. 65-74, 2008.

LIPPE; E.. Pessoas com deficiência: inserir não é realmente incluir. **CPDEC.** Disponível em: < <http://www.cpdec.com.br/inserir-nao-e-realmente-incluir/> > Acesso em 07/07/2018.

MACHADO, J.R; FRANCO, C; MUNHÃO, E.E; FARIA, S.M. A pessoa com deficiência física e o mercado de trabalho: estudo empírico no município de tangará da Serra-MT, dos afiliados da Astandef e empresas inseridas no regime de cotas conforme lei 8.213/91. **Revista UNIMAT de contabilidade**, v. 3, n. 5, p. 131-158, 2014.

MONTEIRO; L. Mercado de trabalho exige novo perfil de profissional, saiba como se atualizar. **Jornal Estado de Minas.** Publicado em: 26/04/2017. Disponível em : <[https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas\\_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2017/04/26/internas_economia,865177/mercado-de-trabalho-exige-novo-perfil-de-profissional-saiba-mais.shtml)> acesso em 05/06/2018.

MORAIS; G.. Empresa que contratar mais pessoas com deficiência pode pagar menos imposto. **Rádio Agência.** Publicado em: 08/01/2016. Disponível em: < <http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/radio/materias/RADIOAGENCIA/502540-EMPRESA-QUE-CONTRATAR-MAIS-PESSOAS-COM-DEFICIENCIA-PODE-PAGAR-MENOS-IMPOSTO.html> > acesso: 02/07/2018.

NASCIMENTO, L.S; BORGHETTI, R.D; SCHERER, L; Inclusão de pessoas com deficiência em uma cooperativa. **VIII Simpósio Iberoamericano em comércio internacional, desenvolvimento e integração regional.** Cerro Largo, Rio Grande do Sul, 26 a 27 de outubro de 2017.



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE  
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA**

OLIVEIRA; F. Trabalho intermitente ameaça pessoas com deficiência. **Folha de São Paulo** (impresso). Mercado A21, Publicado em 14 de janeiro de 2018.

PASTORE; J. As exigências do Mercado de Trabalho. **Jornal GGN**, Publicado em 10/12/2012. Disponível em: <<https://jornalggn.com.br/blog/luisnassif/as-exigencias-do-mercado-de-trabalho>> acesso em 05/06/2018 às 14:35.

POCHMANN, M. O emprego na globalização. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001.

RUBIN; D. O profissional que o mercado quer. **ISTOÉ**. Publicado em: 21/01/2016. Disponível em: <[https://istoe.com.br/196912\\_O+PROFISSIONAL+QUE+O+MERCADO+QUER/](https://istoe.com.br/196912_O+PROFISSIONAL+QUE+O+MERCADO+QUER/)> acesso em 01/07/2018.

SALOMÃO; K. 6 mitos sobre a contratação de pessoas com deficiência. **Revista Exame**. Publicado em: 24/04/2018. Disponível em: < <https://exame.abril.com.br/negocios/6-mitos-sobre-a-contratacao-de-pessoas-com-deficiencia/> >acesso em: 24/07/2018.

SCHWAB, C. **A quarta revolução industrial**. Trad. MIRANDA, D.M. 1.ED. São Paulo: Edipro, 2016.

SILVA, P.M.M; NETO, M.P.R; BRITO, L.M.P; BARRETO, L.K.S; GURGEL, F.F. Os desafios para a inclusão de pessoas com deficiência em organizações da construção civil. **Anais do Congresso Internacional de Administração**. Natal, Rio Grande do Norte, 13 a 16 de setembro.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 9 ed. São Paulo: Atlas, 2007.